



Le guide du responsable
des RH avisé

Recrutement numérique

Comment attirer les meilleurs talents et cultiver
la réussite



Introduction

Pour attirer et retenir les meilleurs talents dans un environnement de plus en plus concurrentiel, il est temps de repenser totalement le parcours des candidats, de leur recrutement à leur retraite.

Cela implique d'utiliser des données pertinentes et des outils numériques plus intelligents pour créer un programme attrayant et efficace. Toutes les étapes du processus doivent être prises en compte : la stratégie pour attirer les candidats les plus prometteurs, l'entretien d'embauche, l'intégration au sein de l'entreprise et la fidélisation des nouvelles recrues.

La fonction des ressources humaines évolue. Cela s'explique par l'évolution de la dynamique du personnel, la pression exercée par les dirigeants d'entreprise, la concurrence pour attirer les meilleurs talents et les fortes attentes dans le domaine numérique. Aujourd'hui, les responsables des RH sont des experts dans des secteurs aussi divers que la culture et la diversité, l'analytique du personnel, la flexibilité des équipes et l'adaptabilité. De plus en plus d'entreprises amorcent leur transformation numérique, les responsables des RH doivent donc suivre et adopter une stratégie en ce sens.

Ce guide indique comment responsabiliser toutes les équipes de votre entreprise pour vous démarquer de la concurrence en vue de repérer, d'attirer, d'embaucher et de retenir les meilleurs collaborateurs et d'atteindre ainsi des résultats significatifs à long terme.



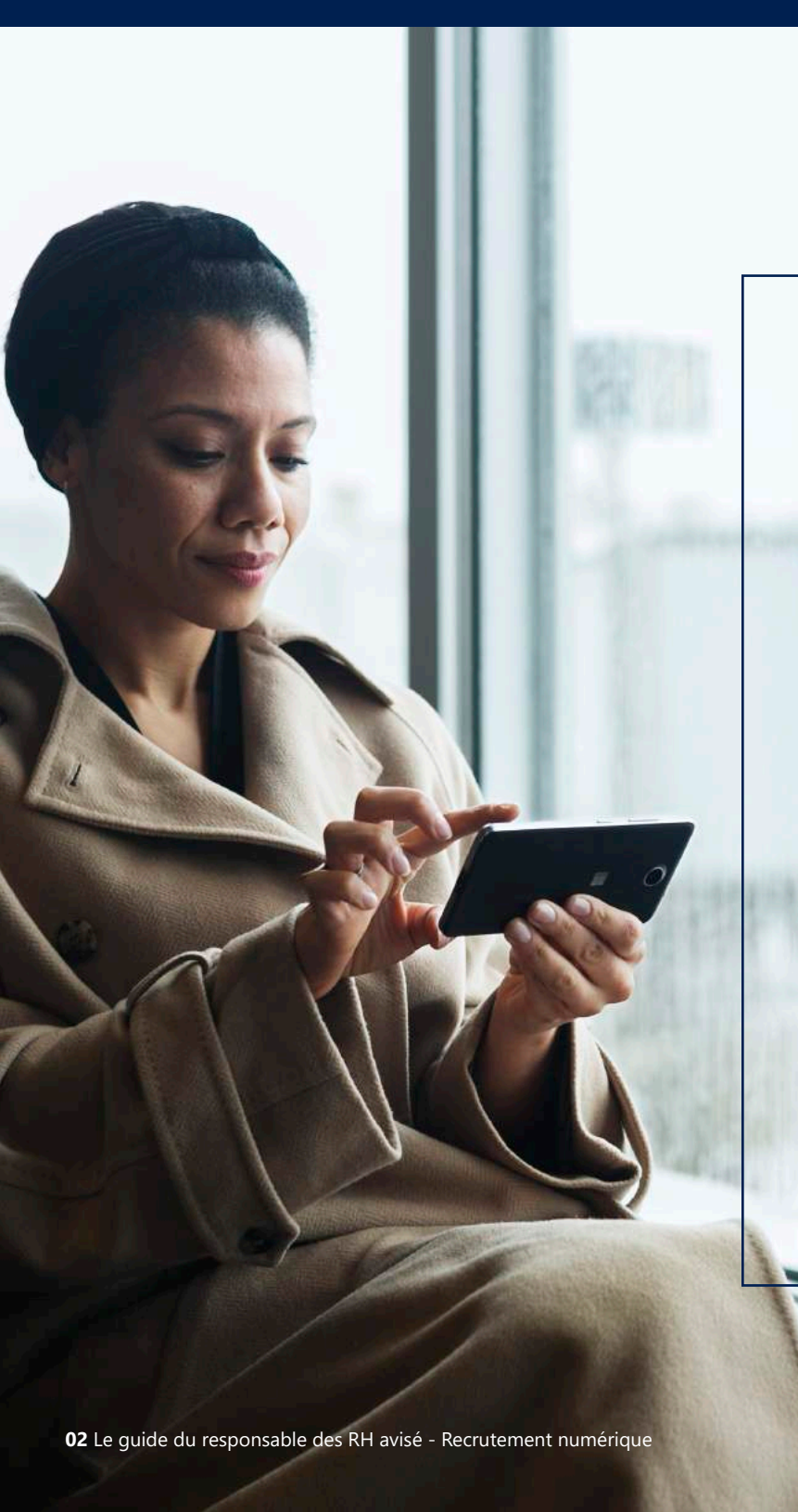
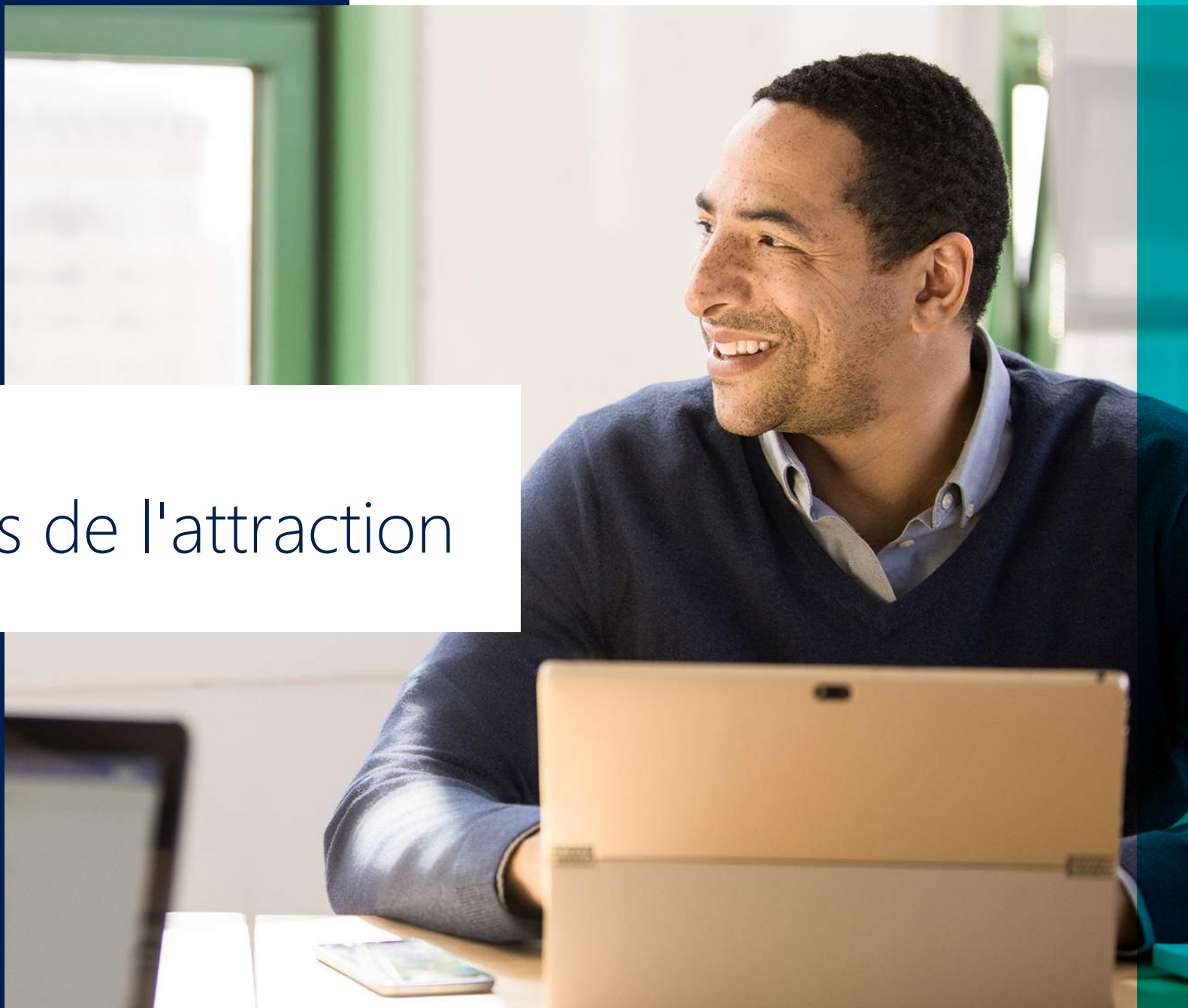


TABLE DES MATIÈRES

- 03 Chapitre 1
 Les lois de l'attraction
- 07 Chapitre 2
 L'analyse prédictive à visage humain
- 11 Chapitre 3
 Les règles de l'engagement
- 15 Chapitre 4
 Optimiser l'intégration pour obtenir des résultats plus rapidement
- 19 Chapitre 5
 Dépasser le stade de la fidélisation et veiller à l'épanouissement des collaborateurs
- 22 Chapitre 6
 La transformation des RH
- 25 Chapitre 7
 La technologie au service du parcours des talents

Chapitre 1

Les lois de l'attraction



Les lois de l'attraction

La concurrence est rude quand il s'agit d'attirer des talents. Alors que les entreprises se concentrent sur l'innovation et la technologie, le vivier de talents disponibles ayant les compétences et l'expertise souhaitées se réduit de plus en plus.

Avec la perspective d'un salaire plus élevé et l'augmentation du nombre de postes à pourvoir, de plus en plus de candidats potentiels déclinent des offres. L'image de marque de l'employeur est essentielle pour attirer des talents et devancer la concurrence.

En effet, 75 % des salariés potentiels évaluent l'image de marque d'un employeur avant de poser leur candidature.¹

Pour attirer les employés les plus qualifiés et réserver le meilleur accueil aux candidats, les responsables des RH et leurs sociétés doivent prendre des mesures concrètes afin de renvoyer une image de marque dynamique.

*D'après les statistiques en matière d'image de marque des employeurs établies par LinkedIn, **72 %** des responsables du recrutement déclarent que l'image d'un employeur a un impact significatif sur l'embauche à l'ère du numérique. **59 %** de ces responsables envisagent d'investir davantage pour soigner leur image.² Dans le cadre de cette stratégie, il est indispensable de définir et mettre en valeur la culture spécifique de votre entreprise.*



Le secret : la culture

Les meilleurs candidats potentiels ont plus à apporter que leur intelligence, leur savoir-faire et leur expérience. Ils conviennent parfaitement à la culture de votre entreprise. En renvoyant une image dynamique lors de chaque interaction avec un candidat, un responsable des RH peut atteindre les objectifs suivants :

- Disposer d'un réservoir de candidats plus vaste
- Raccourcir le délai nécessaire pour pourvoir les postes vacants
- Dénicher des talents d'exception

39 % des recrues considèrent une « culture d'entreprise plaisante et stimulante » comme la qualité la plus attrayante d'une société.³ L'instauration d'une culture d'entreprise et sa promotion reposent sur une volonté affirmée des dirigeants, et pas seulement des responsables des RH. Un nombre bien trop élevé d'entreprises estiment que la culture organisationnelle et l'implication des collaborateurs sont de la seule responsabilité des RH. Dans son rapport *Tendances globales en matière de capital humain pour 2017*, Deloitte souligne au contraire qu'il est essentiel de se préoccuper davantage de la culture d'entreprise et de l'engagement des collaborateurs pour optimiser ces deux aspects.⁴

En tant que responsable des RH, il vous incombe d'endosser le rôle d'ambassadeur culturel. Vous devez faire adopter les bonnes pratiques aux directeurs et aux équipes à l'échelle de l'entreprise et leur donner les moyens de les appliquer.⁵ Vous pouvez aider votre entreprise à se démarquer via sa culture et à multiplier les stratégies pour attirer les meilleurs talents. Voici quelques exemples :

- Tirez parti des réseaux sociaux actifs et accessibles.
- Publiez des annonces destinées aux employés déjà en poste.
- Rédigez des descriptions de poste mettant l'accent sur l'importance du rôle au sein de l'entreprise, et non sur la liste des compétences requises.



Constituez votre équipe

Demandez aux talents qui font déjà partie de votre entreprise de vous mettre en contact avec de nouveaux candidats potentiels. Selon une récente étude de Gallup, les entreprises figurant dans le premier **quartile** en termes d'implication des collaborateurs enregistrent une hausse de **21 %** de la productivité et de **22 %** de la rentabilité.⁶

Pour recruter les meilleurs talents, la première étape consiste à restreindre son champ d'action de manière rapide et efficace. Commençons par là.

D'APRÈS SATYA NADELLA (PDG DE MICROSOFT), LES CANDIDATS IDÉAUX POSSÈDENT LES QUALITÉS SUIVANTES :

- Ils mettent leurs priorités en adéquation avec la mission de l'entreprise.
- Ils dégagent une énergie positive qui inspire leur équipe.
- Ils prennent des risques calculés.
- Ils se concentrent sur la vision d'ensemble sans perdre de vue leurs tâches quotidiennes.





Chapitre 2

L'analyse prédictive à visage humain



L'analyse prédictive à visage humain

Les responsables des RH subissent une énorme pression pour repérer des candidats qualifiés et les ajouter à leur liste.

Or les pratiques de recrutement traditionnelles peuvent faire perdre un temps précieux et gaspiller des ressources sans pour autant permettre de trouver le candidat idéal. Selon l'association Society for Human Resource Management (SHRM), les superviseurs passent en moyenne **17 %** de leur temps à gérer les employés qui ne donnent pas entière satisfaction.⁷

Face à de tels enjeux, la plupart de vos collègues troquent les méthodes classiques contre des solutions Cloud. En fait, le marché des applications de gestion du capital humain (HCM) dans le Cloud devrait enregistrer une croissance supérieure à **4 milliards de dollars** d'ici 2019, à un taux composé de 10 %.⁸

17 % de votre temps, cela peut paraître insignifiant... mais imaginez tout ce que vous pourriez faire si vous ne passiez pas des heures à limiter les dégâts. Que se passerait-il si vous trouviez un moyen plus efficace de dénicher les meilleurs candidats potentiels pour votre marque et votre entreprise ? En alliant la puissance du Cloud et la solution numérique adéquate, vous pouvez repérer le bon profil plus rapidement et à moindre coût.



Exploitez les données pour définir des paramètres et des objectifs clairs

Définissez des critères pour chaque poste en vue de trouver des candidats potentiels qui répondent à vos attentes, ainsi qu'aux besoins spécifiques du service concerné. Supposons que vous souhaitiez embaucher un directeur commercial parlant couramment espagnol. Plutôt que de vous demander si un CV est fiable, vous pouvez utiliser votre solution de gestion des talents pour extraire des données à partir d'une multitude de sources et créer des profils de recrutement précis pour chaque candidat. Vous serez également en mesure d'anticiper le taux de renouvellement du personnel et de projeter les fins de carrière.

Évaluez et attirez les meilleurs candidats possibles

Il arrive que la personne la plus qualifiée pour un poste ne recherche pas activement un nouvel emploi. Imaginez que vous ayez fait passer un entretien pour le poste de directeur commercial à quelques candidats. Vous êtes sur le point d'en retenir un mais les filtres de recrutement avancés de votre solution de gestion des talents attirent votre attention sur un autre profil très intéressant. La personne en question n'a pas manifesté d'intérêt pour le poste à pourvoir, mais ses qualités correspondent parfaitement à vos critères. Vous décidez alors de la contacter directement afin de savoir si cette fonction pourrait l'intéresser.

Grâce aux outils numériques, vous pouvez entrer en contact avec des personnes qui ne sont pas en recherche d'emploi active, tant à l'intérieur de votre entreprise qu'à l'extérieur. Établissez un profil de candidat idéal pour élargir votre recherche à des parcours similaires, obtenez des recommandations ciblées et accélérez le processus grâce à des filtres de recrutement avancés.



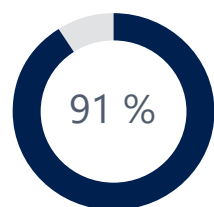
Améliorez la visibilité du processus de recrutement

Une solution numérique vous permet de définir un cap en matière de recrutement pour votre entreprise. Par ailleurs, elle apporte plus de clarté et vous permet de juger la quantité et la qualité des candidatures pour chaque poste à pourvoir. Avec la solution adéquate, vous serez en mesure de comparer facilement les candidats et de gagner en visibilité tout au long du processus d'embauche.

L'analyse des talents et le Machine Learning vous permettent d'explorer les données pour affiner votre sélection et trouver les candidats les plus expérimentés. Grâce aux fonctionnalités analytiques avancées, vous pouvez également surveiller les tendances et prendre des décisions éclairées quant à l'implication des collaborateurs.

Étudions le cas de la société Heineken. En s'appuyant largement sur les réseaux sociaux, le groupe a diffusé une vidéo pour proposer une place de stagiaire. L'objectif de ce format de contenu inédit était de faire sortir les candidats de leur zone de confort pour vivre une expérience inoubliable.

Heineken a enregistré une **hausse de 279 %** du trafic sur les sites des RH et une **augmentation de 317 %** des envois de CV après le lancement de cette campagne.



En outre, **91 %** de ses employés actuels ont regardé la vidéo et déclaré qu'elle avait renforcé leur intérêt pour leur propre poste.

QU'EST-CE QUE LE RECRUTEMENT PRÉDICTIF ?

L'analyse prédictive se généralise dans tous les secteurs, de l'industrie à l'énergie. Dans le domaine des RH, l'analyse prédictive peut donner aux entreprises un avantage sur la concurrence lors du recrutement de candidats hautement qualifiés. Le service des RH réalise d'importantes économies et gagne du temps en faisant passer des entretiens et en embauchant des collaborateurs qui resteront au sein de l'entreprise au terme de leur période d'essai (deux mois en général). Commencez par utiliser les outils suivants :

- Évaluations du comportement reposant sur les profils des professionnels qui obtiennent les meilleurs résultats
- Mesures de performances normalisées (volume de ventes, notes du service client, nombre d'erreurs, par exemple) pour mieux anticiper les conséquences d'une embauche et retenir les bons éléments

A man with grey hair and glasses, wearing a dark blue blazer over a light blue and white checkered shirt, is sitting at a white desk. He is looking down at a silver laptop, which has the Windows logo on the back. His hands are on the keyboard. To the left of the laptop, there is a stack of books and a spiral notebook. The background is a blurred office setting with large windows.

Chapitre 3

Les règles de l'engagement



Les règles de l'engagement

Les RH numériques constituent une priorité importante pour 72 % des entreprises.⁹

Les points de contact numériques augmentent vos chances d'attirer les talents dont vous avez besoin. Lancez une expérience interactive et transparente en permettant aux candidats potentiels d'accéder aux informations et vidéos de la société. Puis suivez ces conseils :

Établissez un premier contact

Une solution de gestion du capital humain (HCM) robuste simplifie et accélère la prise de contact avec les candidats potentiels car elle fournit les éléments suivants :

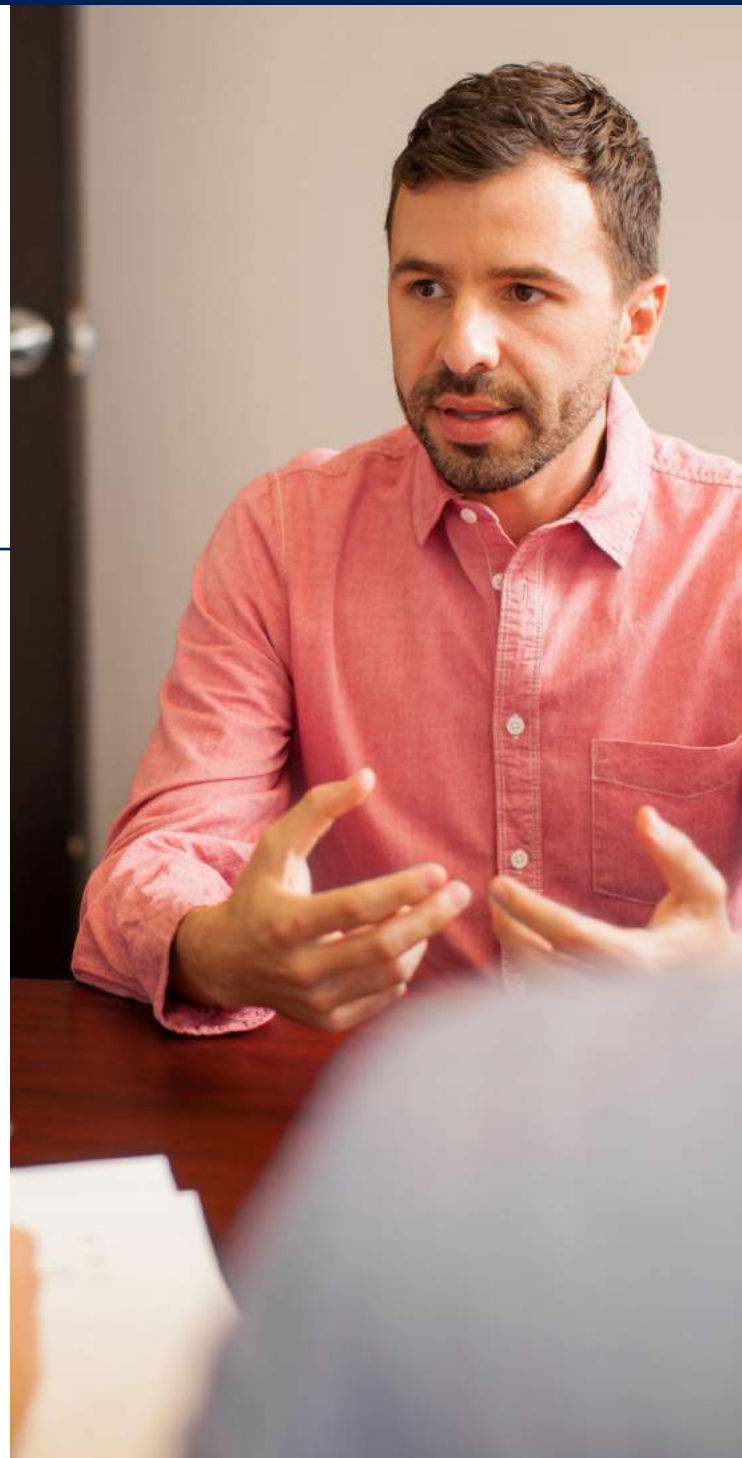
- Modèles normalisés pour contacter un groupe de candidats
- Modèles personnalisés pour rédiger des messages ciblés et fiables
- Analytique répertoriant les personnes les plus susceptibles de s'impliquer dans leur travail



Planifiez vos rendez-vous en conséquence

Vous savez comment ça se passe. Vous avez repéré une personne pour un poste de gestion, mais vous risquez de la perdre au profit de votre plus grand concurrent. Vous planifiez un entretien mais vous vous rendez compte que deux des responsables clés de l'équipe ne sont pas disponibles. Déçue et contrariée, la candidate de vos rêves quitte le bureau. Vous ne savez pas si une autre occasion se représentera. Si seulement vous pouviez simplifier le processus et éviter ce genre de situation avec les outils suivants :

- Entretiens virtuels avec les membres des équipes et les candidats éloignés géographiquement
- Calendrier d'intégration vérifiant la disponibilité des intervenants et suggérant des horaires d'entretien adaptés
- Invitations de calendrier effectuant le suivi des taux libres et de réponses afin de simplifier la planification
- Réunion de collaboration avec l'équipe après les entretiens pour partager des commentaires et identifier le candidat qui convient

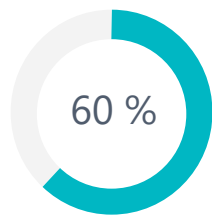


Gérez le réservoir de talents

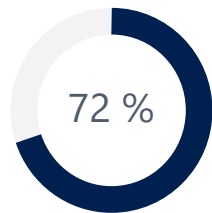
Un outil organisationnel numérique peut vous aider à rationaliser votre workflow grâce aux éléments suivants :

- Dossiers intelligents de candidats que vous souhaitez embaucher immédiatement ou ultérieurement
- Analytique qui effectue le suivi des futurs candidats potentiels
- Projets et notes partagés pour optimiser la collaboration des équipes

Il peut également vous permettre d'évaluer soigneusement pourquoi vous rejetez des candidatures. Selon une étude récente :



Près de **60 %** des demandeurs d'emploi ont déjà vécu une mauvaise expérience en tant que candidat.



Et **72 %** d'entre eux ont partagé leur expérience en ligne.¹⁰

Le fait de savoir à quelle phase du processus se trouvent les candidats et quand répondre avec tact à ceux qui ne sont pas retenus peut améliorer votre communication. Vous pouvez ainsi adopter une approche prudente pour éviter de nuire à votre image de marque.

APPROCHE DE RECRUTEMENT EFFICACE EN 7 ÉTAPES :

1. SOIGNEZ

votre image de marque pour attirer les meilleurs candidats.

2. ATTIREZ

les personnes en recherche d'emploi passive avec des offres et des annonces sur LinkedIn.

3. ÉTABLISSEZ

des profils de candidat précis.

4. DÉNICHEZ

des candidats potentiels grâce à la correspondance d'emplois prédictive et l'exploration de données.

5. OFFREZ

une meilleure expérience aux candidats avec un processus de recrutement transparent, ainsi qu'un accès au calendrier des entretiens, aux vidéos internes et aux informations sur l'histoire et la culture de l'entreprise.

6. COLLABOREZ

avec les autres équipes et partagez les questions posées lors d'un entretien, puis soumettez vos commentaires en temps réel sur les candidats.

7. SÉLECTIONNEZ

les nouvelles recrues et lancez le processus d'intégration.

Chapitre 4

Optimiser l'intégration pour obtenir des résultats plus rapidement



Optimiser l'intégration pour obtenir des résultats plus rapidement

Selon une étude de Gallup, les employés qui manquent de motivation coûtent à leur entreprise 3 400 \$ par tranche salariale de 10 000 \$.¹¹

Les responsables des RH ont conscience que les collaborateurs qui ne s'investissent pas dans leur travail et manquent de productivité coûtent cher à l'entreprise. Il en est de même pour la réduction naturelle des effectifs. Un parcours de recrutement positif ne suffit pas. Il faut tout faire pour que les nouveaux collaborateurs restent impliqués dans leur travail et effectuent une longue carrière au sein de la société afin de réduire les coûts. Cela se révèle indispensable à tous les stades, que ce soit lors d'une intégration fluide, du coaching constructif en matière de performances ou de l'établissement d'un plan de carrière personnalisé.

Le recrutement n'est qu'un début

Avec des processus incomplets, les nouveaux collaborateurs n'accèdent que tardivement aux services dont ils ont besoin pour être performants à leur poste. Si en plus les nouvelles recrues ne se sentent pas à leur place ou ont l'impression d'être mises à l'écart par les membres de leur équipe, toutes les conditions sont réunies pour que le taux de renouvellement monte en flèche. Dans le même temps, les responsables des RH restent sur le qui-vive car les coûts de renouvellement du personnel sont élevés. Selon l'association SHRM, les employeurs peuvent dépenser l'équivalent de six à neuf mois de salaire d'un ex-collaborateur pour trouver et former son remplaçant.¹²

Étudions la situation de la société Best Buy. Grâce à l'analyse prédictive, cette chaîne de vente de matériel électronique peut quantifier l'influence de l'implication de ses employés sur son bénéfice net. Concrètement, Best Buy estime qu'une hausse de 0,1 % de l'engagement global a conduit à une **augmentation de 100 000 \$** du chiffre d'affaires annuel. Aujourd'hui, la société prend des mesures proactives pour stimuler l'implication dans son réseau de magasins en distribuant des études trimestrielles à ses collaborateurs.¹³



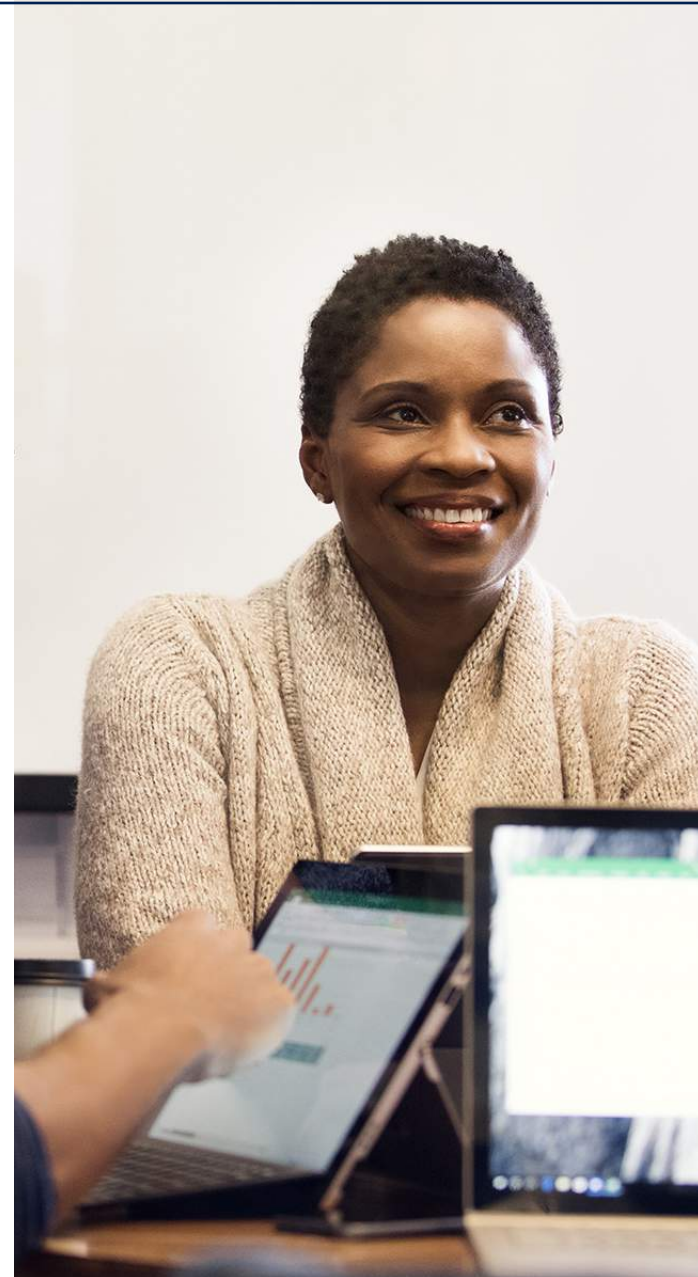
Une intégration réussie repose sur deux concepts :

- 1. Productivité.** Une nouvelle recrue a absolument besoin de suivre une formation adéquate afin d'assurer une meilleure productivité.
- 2. Assimilation.** La phase de présentation de l'environnement de travail est indissociable de la productivité d'une nouvelle recrue. Des indicateurs émanant de différents canaux permettent d'évaluer l'assimilation des nouveaux collaborateurs pour les aider de manière proactive à se sentir à l'aise et à s'immerger dans la culture et la dimension sociale de l'entreprise.

Des outils numériques permettent aux nouvelles recrues de se connecter, d'automatiser et de rationaliser les processus pour chaque poste, de s'approvisionner en données, de se former et d'exploiter des informations pertinentes pour améliorer le processus d'intégration. La première semaine d'intégration peut se révéler fondamentale à la réussite d'un collaborateur. Étudions deux scénarios.

Scénario 1 : Jade se présente pour son premier jour de travail et rien n'est prêt. Cette première journée se limite à ces activités : présentations, réception d'un ordinateur portable et d'autres appareils, assimilation des codes secrets. Elle passe son deuxième jour à naviguer sur l'intranet de l'entreprise à la recherche des informations dont elle a besoin, et à déterminer les conventions d'affectation de noms de fichiers et les responsabilités de l'équipe. Le troisième jour, elle ne sait toujours rien des projets auxquels elle va participer. Elle n'a pas encore découvert le moindre processus d'équipe.

Scénario 2 : Grâce à l'identité basée sur les rôles, l'expérience de Jade est très différente. Le premier jour, un appareil contenant les applications destinées aux collaborateurs ainsi que des informations sur les processus normalisés attend Jade sur son bureau. Parfaitement autonome et informée, Jade est prête à démarrer sur les chapeaux de roue et à se mettre immédiatement au travail.



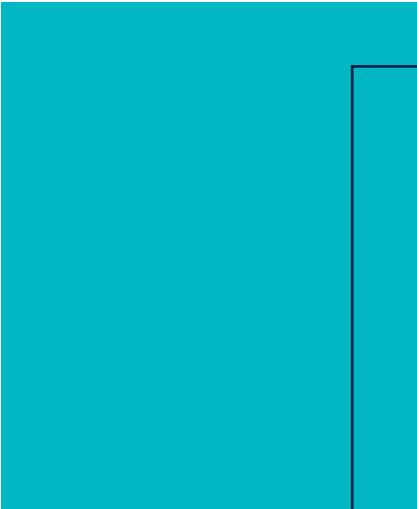
Grâce aux applications d'intégration, la formation de Jade est intuitive. Des guides pratiques et des cartes organisationnelles lui permettent de se familiariser avec son poste et les processus que suit l'équipe. Dans le même temps, elle se plonge dans la culture de l'entreprise via les réseaux sociaux, les activités et les ressources culturelles. Un tableau de bord effectue le suivi de ses progrès et son responsable lui apporte l'aide dont elle a besoin tout au long du processus. Comme Jade a déménagé, on lui remet des guides pour se repérer dans la ville.

Jade se sent productive et utile dès le premier jour car les barrières culturelles sont tombées et elle a été accueillie chaleureusement. Le sentiment d'anxiété qui accompagne tout changement est ainsi moindre, et la probabilité qu'elle reste longtemps dans l'entreprise augmente.

LES 7 ÉTAPES D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE :

1. Établissez un workflow basé sur les rôles.
2. Personnalisez l'accueil, partagez un guide d'intégration et effectuez le suivi des paliers importants.
3. Proposez des programmes de mentorat et de réseautage professionnel.
4. Partagez les communautés et les réseaux sociaux.
5. Désignez une personne qui accompagnera le nouveau collaborateur tout au long de son intégration.
6. Prévoyez des programmes de formation aux systèmes.
7. Utilisez un tableau de bord pour suivre les progrès réalisés.





Chapitre 5

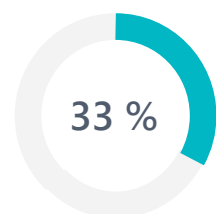
Dépasser le stade de la fidélisation et veiller à l'épanouissement des collaborateurs



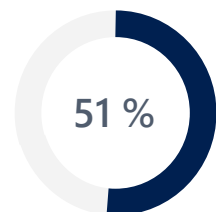
Dépasser le stade de la fidélisation et veiller à l'épanouissement des collaborateurs

« Le succès est une science. Si les conditions sont réunies, vous obtenez les résultats escomptés. »

Oscar Wilde



Seulement **33 %** des salariés américains s'impliquent dans leur travail.



Et **51 %** d'entre eux recherchent activement un nouvel emploi ou étudient d'autres opportunités.⁵

Bien au-delà de l'intégration, les entreprises doivent encourager la diversité, l'égalité, le perfectionnement professionnel et la cohésion. Un environnement de travail numérique réactif permet aux responsables des RH d'établir des stratégies de recrutement cohérentes, des programmes d'intégration solides et des plans de carrière détaillés pour les talents.

L'implication des collaborateurs est étroitement liée à la productivité, la rentabilité et l'expérience client. Quand un employé a conscience que son travail a une influence directe sur l'essor de l'entreprise, il se sent plus impliqué. Les responsables des RH peuvent promouvoir l'engagement en mettant la réussite en valeur et en donnant aux collaborateurs les moyens de tracer leur propre plan de carrière.



Cultivez la réussite

Après avoir intégré de nouvelles recrues, offrez-leur des opportunités d'évolution en les faisant participer à des programmes de compétences et d'aptitudes connectés numériquement. Imaginez ce que vos collaborateurs pourraient réaliser s'ils avaient accès à ces outils :

- Coaching constructif en matière de performances
- Programmes de mentorat
- Formation pour apprendre à diriger du personnel

Responsabilisez vos collaborateurs

Que se passerait-il si vous pouviez donner à chacun de vos collaborateurs les moyens de décider de son avenir professionnel ? En accédant à des ressources d'apprentissage à la demande et à des outils de collaboration, les salariés peuvent suivre leur propre parcours professionnel. Cela leur permet de prendre des décisions éclairées. Ainsi, ils contribueront certainement à l'expansion durable de l'entreprise. Outre la participation des collaborateurs, le Machine Learning peut fournir des indicateurs de performances en temps réel et identifier rapidement les employés à risque ainsi que les futurs dirigeants en faisant le lien entre leurs comportements et des modèles de communication.

En reliant le premier Cloud d'entreprise au niveau international et le plus grand réseau social professionnel du monde, les responsables des RH peuvent mettre en place une culture de responsabilisation qui favorise la diversité, l'égalité et la cohésion.

Les RH connectées se traduisent par des informations exploitables pour offrir aux talents une expérience harmonieuse, efficace et attrayante. Mettez les qualités des talents en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, l'environnement professionnel et l'excellence opérationnelle. Proposez-leur un parcours positif à tous les niveaux pour optimiser leur intégration, leur productivité et leur plan de carrière.

4 ÉTAPES POUR BÂTIR UNE CULTURE DE RESPONSABILISATION :

1. **Repérez** les employés à risque et les futurs dirigeants.
2. **Déterminez** comment les nouvelles recrues s'adaptent aux objectifs commerciaux stratégiques.
3. **Cultivez** la réussite via la formation continue et le perfectionnement professionnel.
4. **Responsabilisez** vos collaborateurs pour qu'ils prennent des décisions éclairées.

Chapitre 6

La transformation des RH



La transformation des RH

Les ressources humaines connaissent une transformation numérique de grande ampleur qui s'explique par des attentes toujours plus fortes de la part des entreprises et des employés.

Aujourd'hui, les RH représentent une composante essentielle pour promouvoir l'implication des collaborateurs, étoffer efficacement les responsabilités classiques pour y inclure le perfectionnement professionnel, ainsi que des pratiques plus innovantes exploitant des données et des analyses pour recruter les meilleurs talents. À mesure que la technologie évolue, les améliorations se poursuivent en matière de productivité et de coopération, et les RH jouent un rôle majeur pour garantir une étroite collaboration entre la direction et le personnel.

Passez d'un système transactionnel au concept de responsabilisation

Le rôle des responsables des RH s'étend au-delà de la gestion classique des talents. Ils tendent à devenir des consultants novateurs qui ont l'immense responsabilité de concevoir, de simplifier et d'améliorer l'expérience des candidats, mais également celle des collaborateurs, lors des phases d'intégration, de fidélisation et de perfectionnement professionnel. Voici les défis à relever avec ces attentes changeantes : systèmes disparates, technologie en constante évolution et environnement de travail numérique plus personnalisé que jamais (BYOD).



La solution Cloud

En établissant une stratégie d'environnement de travail numérique, les responsables des RH peuvent totalement repenser le parcours des talents. Un processus numérique simplifié engendre une culture d'entreprise reposant sur la responsabilisation et l'autonomisation.

Microsoft Dynamics 365 for Talent associe la puissance de LinkedIn, d'Office 365, de l'analyse prédictive et du Machine Learning pour réaliser les opérations suivantes :

1. Trouver et embaucher les personnes les plus qualifiées grâce à des recommandations professionnelles prédictives
2. Permettre aux collaborateurs d'être rapidement opérationnels et productifs pour accélérer leur évolution professionnelle grâce à des recommandations de formation basées sur les besoins de l'entreprise, les compétences des employés et les tendances du marché
3. Veiller à ce que vos collaborateurs s'épanouissent, s'impliquent dans leur travail et restent productifs en identifiant des modèles de comportement en vue de limiter les risques
4. Réduire le délai nécessaire pour pourvoir les postes vacants et les coûts de recrutement grâce à la sélection numérique et à des algorithmes qui établissent des conjectures sur les résultats d'un recrutement

Pour les responsables des RH, le Cloud fournit un accès à toute heure et en tout lieu, une approche intuitive, une collaboration unifiée globale, des opérations agiles et rentables, l'analyse prédictive et le Machine Learning pour optimiser l'expérience tout au long de la carrière des talents.



Chapitre 7

La technologie au service du parcours des talents



La technologie au service du parcours des talents

Un véritable responsable des RH promet une expérience inoubliable aux talents, en adéquation avec les objectifs métier de l'entreprise pour atteindre des résultats significatifs à long terme.

En transformant votre approche des RH, vous ouvrez la voie à des changements cruciaux à l'échelle de l'entreprise, qui vous permettront de former un socle de collaborateurs qui reflète vraiment la vision entrepreneuriale sur laquelle repose la société. Microsoft Dynamics for Talent vous aide à adopter une approche hautes performances tout au long du parcours des talents pour constituer des équipes productives qui s'impliquent dans leur travail, condition sine qua non à la croissance et la réussite.

Prêt à bâtir une culture de responsabilisation ?

Découvrez **Microsoft Dynamics 365 for Talent (version d'évaluation gratuite)** pour redynamiser votre approche et mettre en pratique votre vision stratégique des RH.



1. <http://www.careerarc.com/blog/2015/09/15-employer-branding-stats-every-hr-pro-must-know>
2. <https://www.slideshare.net/CarlForknerPhD/ultimate-list-of-employer-brand-statistics-from-linkedin>
3. http://www.mrnetwork.com/media/303951/recruiter_sentiment_study_1st_half_2016.pdf
4. <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2017/improving-the-employee-experience-culture-engagement.html>
5. <http://www.gallup.com/reports/199961/state-american-workplace-report-2017.aspx>
6. <http://institute.uschamber.com/the-roi-of-employee-engagement>
7. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/talent-acquisition/Pages/Morale-Productivity-Bad-Hires.aspx>
8. <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2016/digital-hr-technology-for-hr-teams-services.html>
9. <https://learning.linkedin.com/blog/engaging-your-workforce/how-to-calculate-the-cost-of-employee-disengagement>
10. <http://www.careerarc.com/blog/2016/06/candidate-experience-study-infographic>
11. <http://www.gallup.com/services/190118/engagedworkplace.aspx>
12. <http://www.quantumworkplace.com/future-of-work/infographic-17-shocking-employee-turnover-statistics>
13. <https://www.analyticsinhr.com/blog/predictive-analytics-human-resources>



©2017 Microsoft Corporation. Tous droits réservés. Le présent document est proposé à titre informatif uniquement. MICROSOFT N'ACCORDE AUCUNE GARANTIE, EXPRESSE OU IMPLICITE, PAR LE BIAIS DE CE DOCUMENT. Le présent document est fourni en l'état. Les informations et les points de vue exprimés dans le présent document, y compris les URL et autres références à des sites Web, sont susceptibles de changer sans préavis.

Ce document ne vous confère aucun droit légal au titre de la propriété intellectuelle concernant les produits Microsoft. Vous pouvez photocopier et utiliser ce document à titre de référence interne.

microsoft.com